

Conflito de Gerações

A geração Y é composta de indivíduos nascidos após 1980. Faz múltiplas tarefas, adora novas tecnologias e praticamente nasceu na era da internet. Além disso, está mais aberta às mudanças e é ávida por modernizar tudo. Entretanto, mais do que isso, a geração Y precisa de uma razão passional para se engajar nos desafios da empresa e canalizar a energia criativa que possui. Não é a busca pela segurança no emprego que a motiva, mas sim novos desafios. Tem fome por inovação, é muito competitiva, tem pressa e, embora queira ganhar muito dinheiro, ele não é o principal item de valor. A ideia é testar seu potencial, assumindo responsabilidades desafiadoras e buscando autonomia.

É claro que isso implica em riscos, pois a iniciativa desprovida de experiência pode ser desastrosa. Assim, a geração Y pode ser motivo de apreensão ou de alegria. **Tudo vai depender de como se lida com ela.**

_Mas como dar poder para jovens pouco experientes e carentes de sabedoria, a qual só o tempo proporciona?

_Como administrar uma equipe composta, em parte, por essa nova geração e, em outra, por profissionais mais experientes da geração X, anterior a 1980?

_Como lidar com uma geração que não tem apreço por supervisão nem apego a experiências passadas?

Talvez os mais conservadores a vejam como uma ameaça, mas é, na verdade, uma grande oportunidade de “tirar o pó e a ferrugem” que permeia muitas organizações. Surge, assim, um novo desafio no campo da liderança e um novo paradigma da gestão.

Algumas dicas e possibilidades para lidar com essa geração:

- Substituir o modelo de liderança baseada em supervisão estreita – “manda quem pode, obedece quem tem juízo”, o que engessa e inibe a iniciativa criativa da geração Y – por um modelo que mescle o que já foi testado com o desafio de buscar, em conjunto, novas formas de fazer as coisas e conquistar resultados. Isso pode ser feito em treinamentos específicos para a geração Y ou na condução diária dos trabalhos, no melhor estilo coaching.
- Promover treinamentos vivenciais, nos quais se enfoquem os ganhos de mesclar a experiência dos mais velhos, geração X, com a energia e a vitalidade dos mais jovens, geração Y, além de aspectos, como: ética, paciência, dinamismo excessivo, valores, ambições pessoais e profissionais. Isso ajudará a minimizar o choque de gerações que pode tornar o ambiente organizacional “insalubre” e improdutivo. O objetivo é que cada geração descubra o que elas têm de melhor e somem tais forças.
- Como é movida por expectativas de um futuro de curto prazo, é recomendável que a empresa tenha um plano de carreira que deixe claro aonde se pode chegar na organização. Sem visão de futuro, profissionais da geração Y não ficarão muito tempo na empresa.
- A geração Y gosta de desafios e de conquistar resultados com muita luta e determinação. Tem ambição por galgar postos de maior responsabilidade e autonomia e

quer chegar lá por mérito. Assim, a empresa precisa ter uma política que enfoque a meritocracia.

- Tem especial apreço por premiações, bônus e elogios públicos, os quais massageiam seu ego. Assim, a liderança e a política de remuneração da empresa que quiserem reter essa geração devem prever tais práticas.
- Por ser avessa à formalidade, ela prefere um ambiente mais leve, informal e flexível, onde a comunicação seja clara, objetiva e possa se expressar abertamente. A supervisão deve existir, mas sem tolher a criatividade e o senso de inovação.
- Por ter pressa, as metas devem ser atingíveis, desafiantes e de curto prazo. Metas de longo prazo farão com que ela perca a ligação passional de que tanto necessita, pois é movida pelo aqui e agora. Portanto, planejamentos estratégicos para 10 ou 15 anos pouco motivam.
- Como o que interessa para a geração Y são os resultados, a empresa precisa simplificar todo o processo de comunicação e ir direto ao ponto.
- Quem lidera uma equipe Y deve ter muito cuidado com a coerência entre o que fala e o que faz. Tal geração é muito “ligada” e não absorve bem discursos vazios e promessas não cumpridas. Isso quebra a paixão pela empresa e motiva a busca por novos horizontes.
- Para quem lidera uma equipe composta de muitos profissionais da geração X, mesclá-los com pessoas da Y será muito interessante, pois mexerá com a zona de conforto dos primeiros. É claro que esse líder precisa ter uma boa dose de autoconfiança e não se sentir ameaçado pelo arrojo e ambição dos mais novos.
- No geral, a turma Y é comunicativa, mas nem sempre hábil nas relações humanas. O empenho necessário para a conquista de resultados através das pessoas não atrai muito. Essa geração prefere um caminho mais fácil. Não tem muita vocação para “engolir sapos” e paciência não é seu forte. Por isso, é fundamental que essa geração entenda a importância das relações humanas e que as dificuldades inerentes a elas valem a pena.
- “Colocar a pessoa certa no lugar certo”. Esse sempre foi um dos grandes desafios da liderança. No caso da geração Y, entretanto, isso merece uma atenção ainda maior, pois um grande talento poderá ser desperdiçado se colocado num ambiente onde não possa exercer seu potencial.

Bem, o choque de gerações sempre existiu desde que o mundo é mundo. Mudam os nomes, mas a essência é a mesma: mudança. Mas essa mudança precisa ser segura e ao mesmo tempo arrojada. **Portanto, é necessário ter um pé na sabedoria dos experientes e outro na vitalidade dos jovens.** Assim, a empresa que investir de maneira eficaz na geração Y, buscando somar sabedoria à vitalidade, estará formando uma nova safra de líderes que produzirá grandes resultados para as organizações e para o mundo.